

COLEGIO SUPERIOR AGROPECUARIO DEL ESTADO DE GUERRERO

ECCO 2023
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y
CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO)



AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



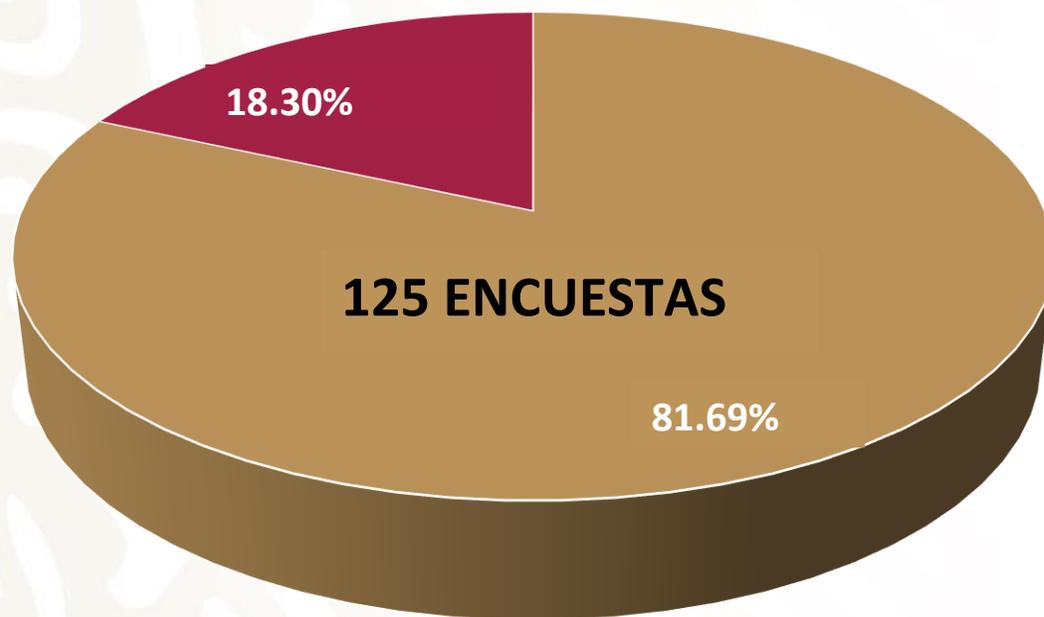
CSAEGRO
COLEGIO SUPERIOR AGROPECUARIO
DEL ESTADO DE GUERRERO

ORDEN DEL DÍA

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS)
2. ANÁLISIS CUALITATIVO (COMENTARIOS)
3. ANÁLISIS COMPARATIVO A NIVEL APF E INTERINSTITUCIONAL
 - 3.1 COMPARATIVO POR CUADRANTE CSAEGRO/APF
 - 3.2 COMPARATIVO POR FACTOR CSAEGRO/APF
 - 3.3 GRÁFICA POR CUADRANTE CSAEGRO
 - 3.4 GRÁFICA POR FACTOR CSAEGRO
 - 3.5 GRÁFICA POR REACTIVO CSAEGRO
4. ANÁLISIS COMPARATIVO INSTITUCIONAL CON EL AÑO ANTERIOR
5. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD
6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL CSAEGRO
7. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DEL CSAEGRO
8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL CSAEGRO 2024
9. EFECTIVIDAD DE LAS PTCCO 2023
10. DIFUSIÓN DE RESULTADOS ECCO 2023 Y DE LAS PTCCO 2024

PARTICIPACIÓN ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

ECCO 2023



■ Encuestas recibidas ■ Personas que no participaron

Análisis: Del 100% del personal, contestaron la encuesta 125 personas el 81.69% comparado con el año 2022 en el que respondieron la encuesta 134 personas (87%), obteniendo un decremento en el año 2023 de acuerdo al análisis de los resultados generales.

Interpretación: De acuerdo a lo anterior en el año 2023 se tuvo un decremento del 5.31% de participación del personal.



AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



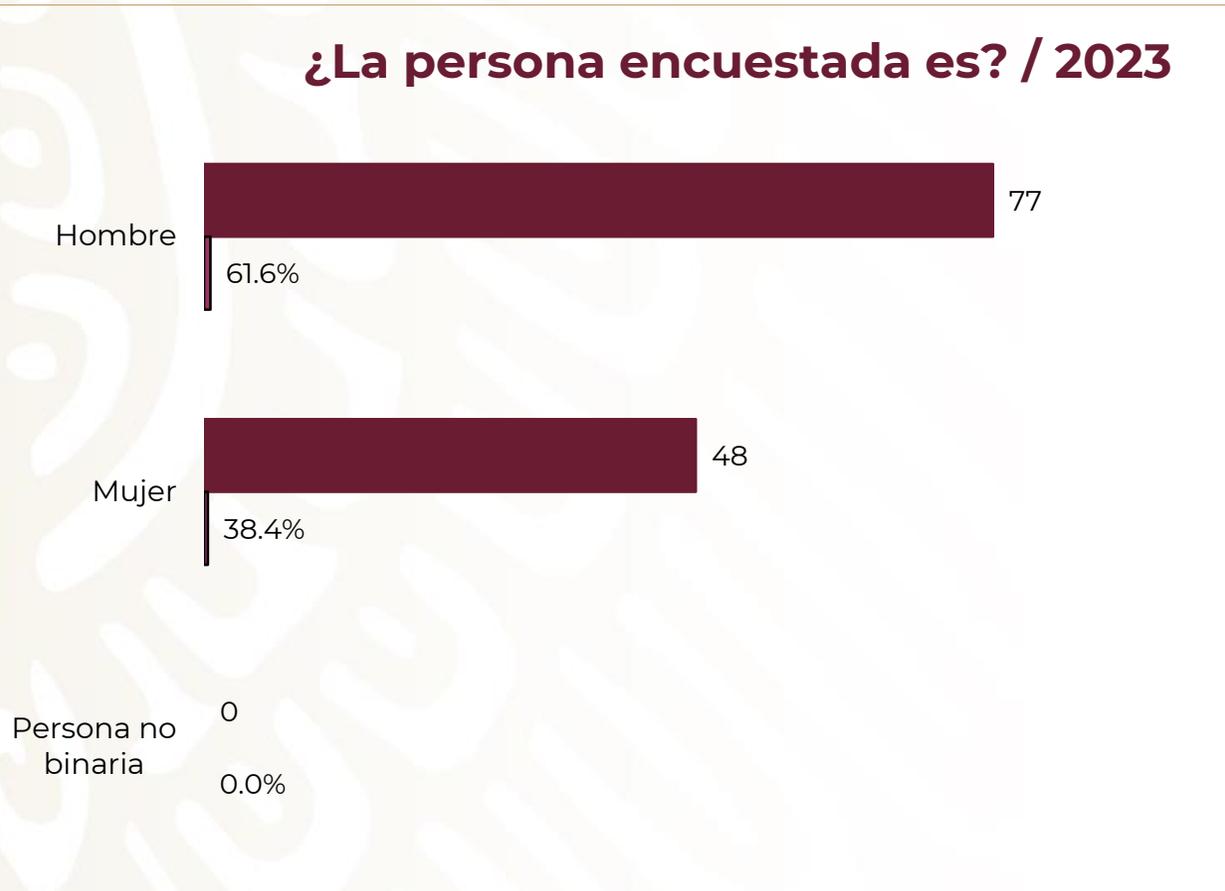
CSAEGRO
COLEGIO SUPERIOR AGROPECUARIO
DEL ESTADO DE GUERRERO

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS



GÉNERO DE LOS PARTICIPANTES

¿La persona encuestada es? / 2023

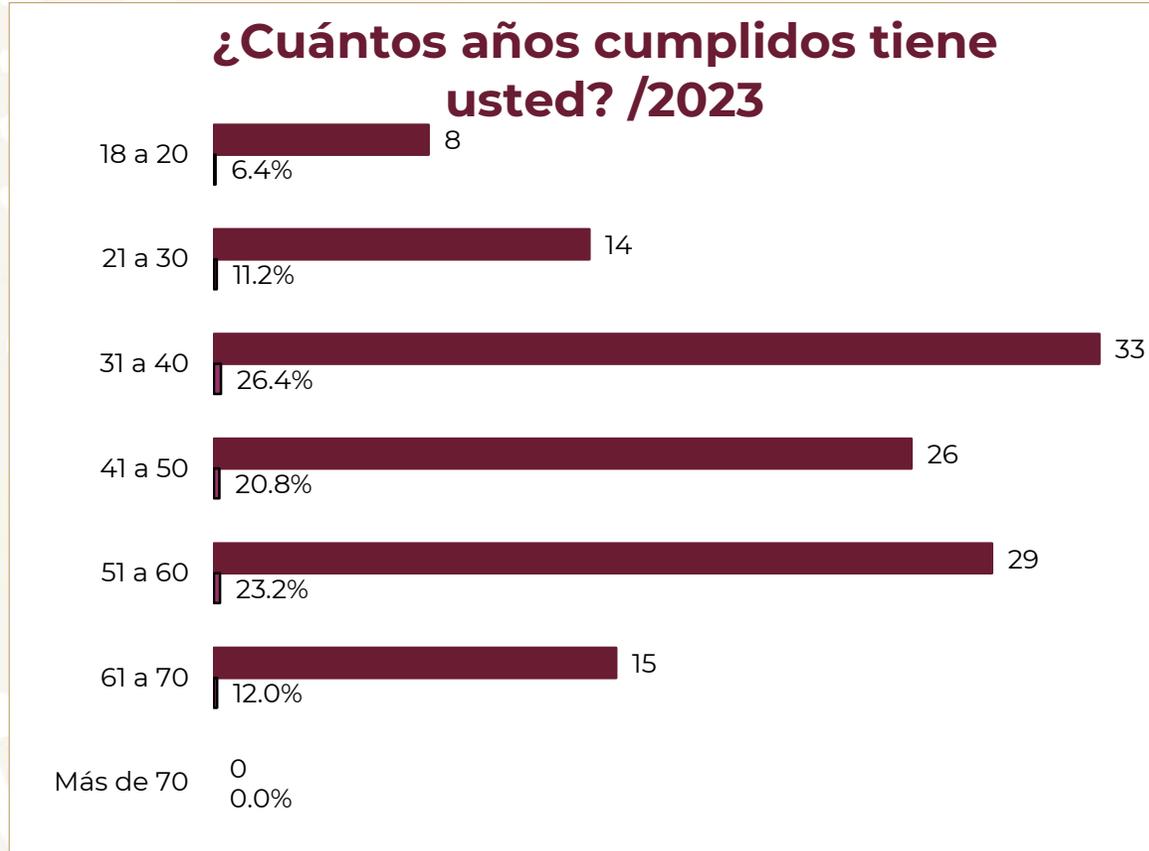


Análisis: Estadística con base en 125 encuestas.

El 61.6% de los encuestados fueron hombres y el 38.4% mujeres.

Interpretación: De acuerdo a lo anterior incremento la participación de hombres y disminuyo la participación de mujeres en comparación con el año 2022 (donde fueron 61% hombres y 39% mujeres).

RANGO DE EDAD DE LOS PARTICIPANTES

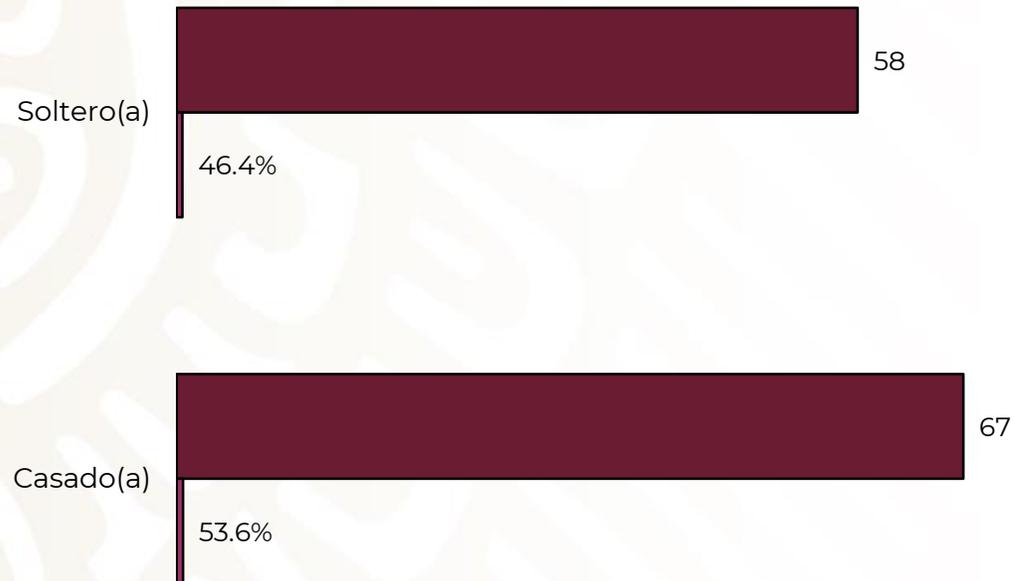


Análisis: la mayor cantidad de personas encuestadas se encuentra entre los 31 a 40 y 51 a 60 equivalente al 49.6% del personal.

Interpretación: La mayor parte del personal encuestado se encuentra dentro del rango de la Población Económicamente Activa nacional (PEA).

ESTADO CIVIL DE LOS PARTICIPANTES

¿Su estado civil es? / 2023



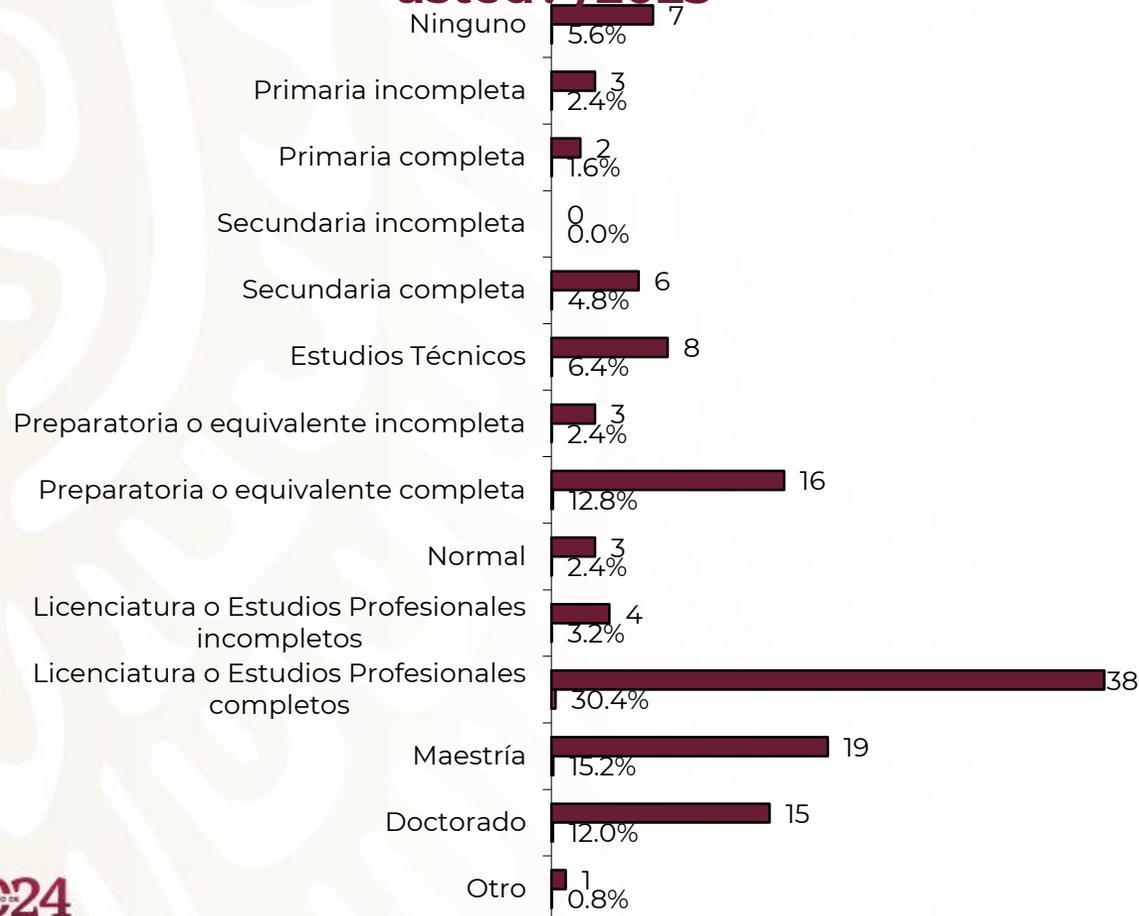
Análisis: El 46.4% del personal es soltero decremento un 2.6% respecto al año 2022.

El 53.6% del personal es casado hay un incremento del 2.6% con el año 2022.

Interpretación: En virtud de lo anterior se observa que incremento el número de personal de estado civil casado, así mismo se observa que es el mismo número de porcentaje en el incremento como en el decremento (2.6%).

NIVEL ESCOLAR DE LOS PARTICIPANTES

¿Hasta que nivel escolar estudió usted? /2023

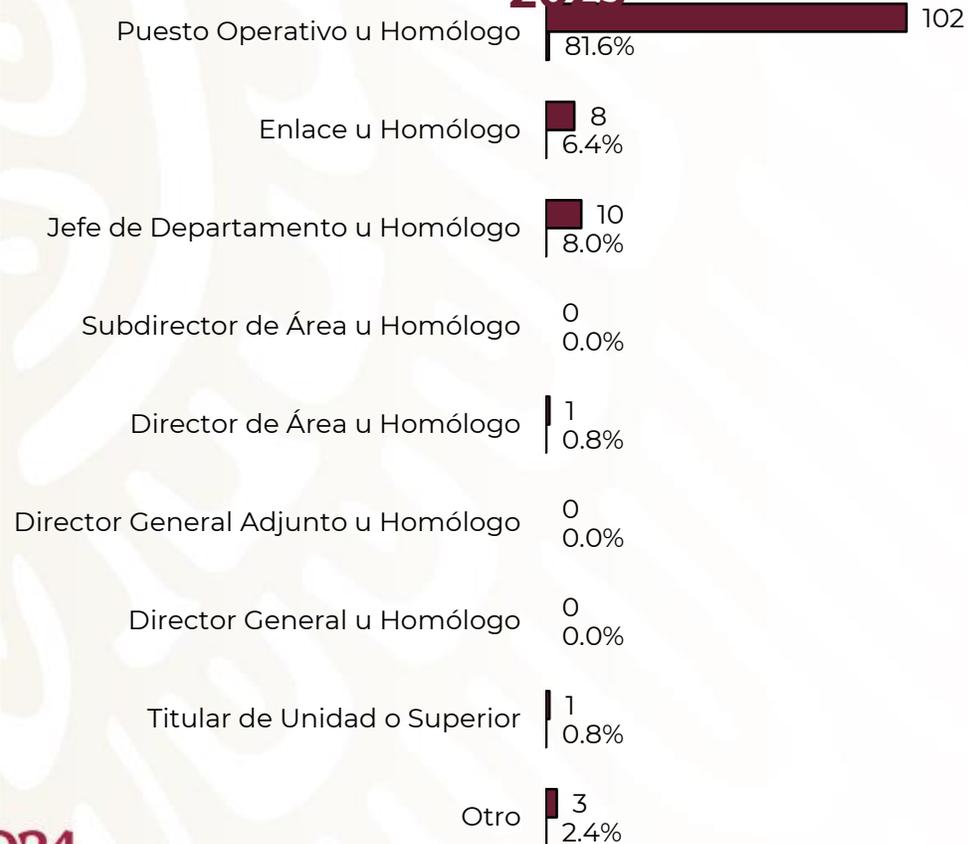


Análisis: El 30.4% del personal tiene licenciatura o Estudios Profesionales completos, habiendo un decremento de 3.6% respecto al año 2022 que hubo un porcentaje de 34% en estudios de licenciatura.

Interpretación: La mayor parte del personal encuestado cuenta con estudios superiores completos (Licenciatura o Estudios Profesionales Completos, Maestría y Doctorado).

NIVEL DE PUESTO DE LOS PARTICIPANTES

¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2023



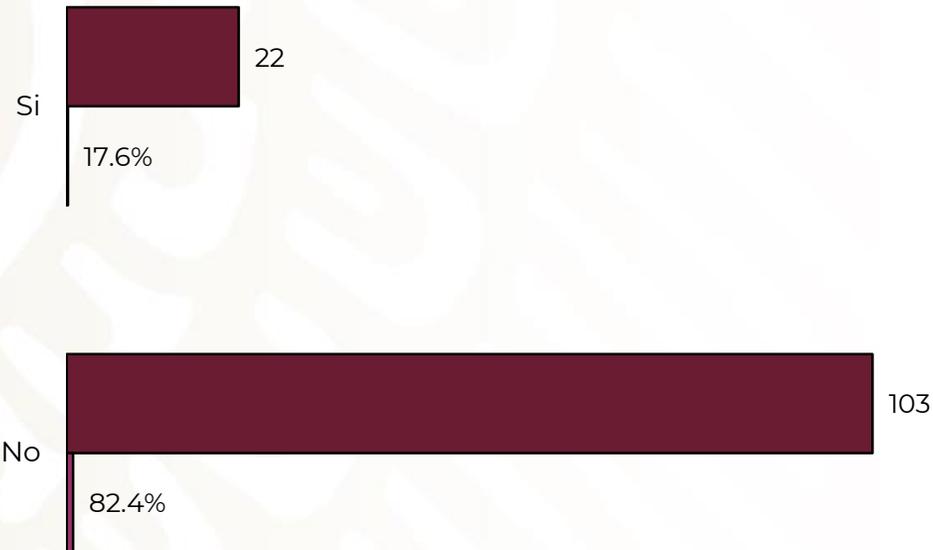
Análisis: El 81.6% del personal encuestado es personal Operativo, el 6.4% Enlace, el 8.0% Jefe de Departamento, 0.8% Director de Área, 0.8% Titular de Unidad o Superior y 2.4% Otro.

Interpretación: Con base a lo anterior se observa que la mayor parte del personal encuestado son operativos.

Asimismo hubo un incremento de 4.4% en el personal de Enlace con el año 2022 y el incremento del 4.0% en el personal de Jefe de Departamento con el año 2022.

SERVIDORES PÚBLICOS CON SISTEMAS DE PROFESIONALIZACIÓN EN EL GOBIERNO FEDERAL

¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2023

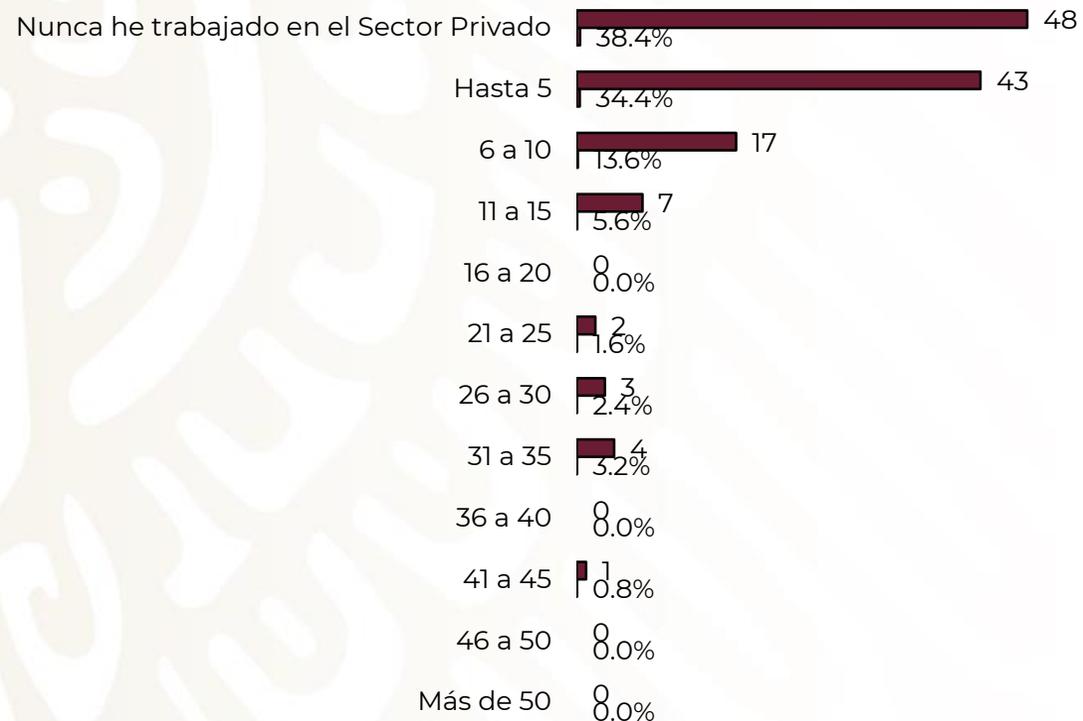


Análisis: El 82.4% del personal encuestado no ocupa un puesto de Servicio Profesional de Carrera.

Interpretación: Con base a lo anterior se observa que la mayor parte del personal encuestado no ocupa un puesto de Servicio Profesional de Carrera, pero hubo un decremento de 7.6% con el año 2022, y un incremento de 7.6% para el personal que si ocupa un puesto de Servicio Profesional de Carrera.

RANGO DE AÑOS QUE HA TRABAJADO EL PERSONAL PARTICIPANTE EN EL SECTOR PRIVADO

En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2023



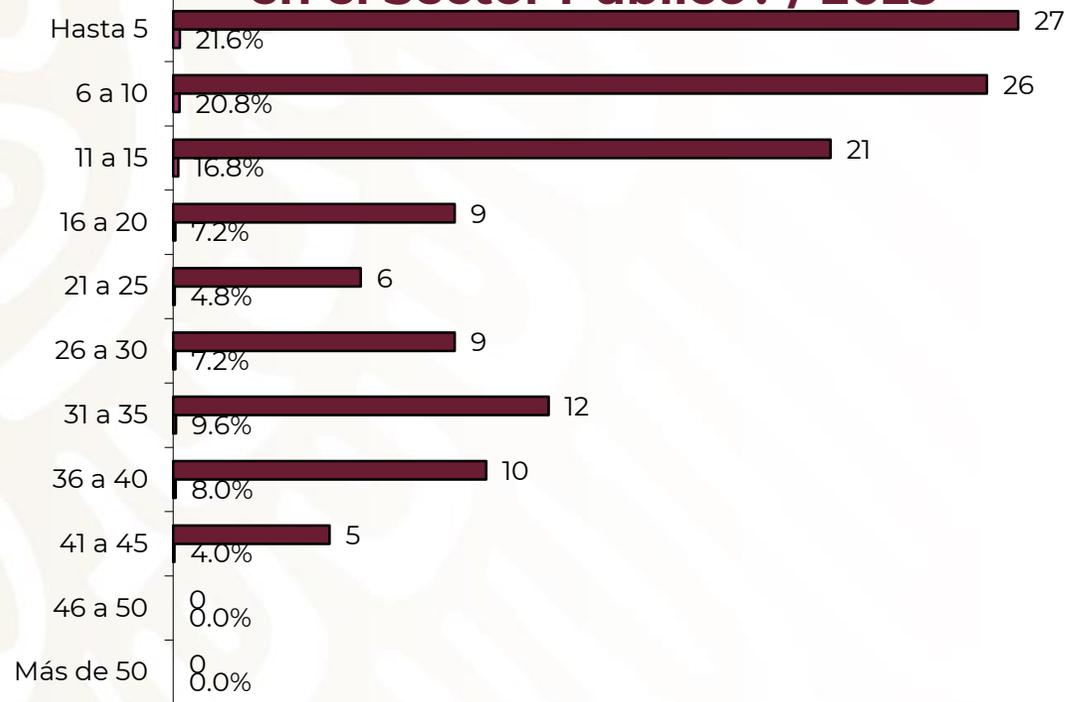
Análisis:

- El 38.4% del personal encuestado nunca ha trabajado en el Sector Privado.
- El 34.4% ha trabajado hasta 5 años, y solo el 0.8% ha trabajado de 41 a 45 años en el Sector Privado.

Interpretación: De las personas servidoras públicas encuestadas, el mayor universo si ha trabajado en el Sector Privado (61.6%), incrementando un 3.6% con el año 2022 que fue de 58%.

RANGO DE AÑOS QUE HA TRABAJADO EL PERSONAL PARTICIPANTE EN EL SECTOR PÚBLICO

En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2023

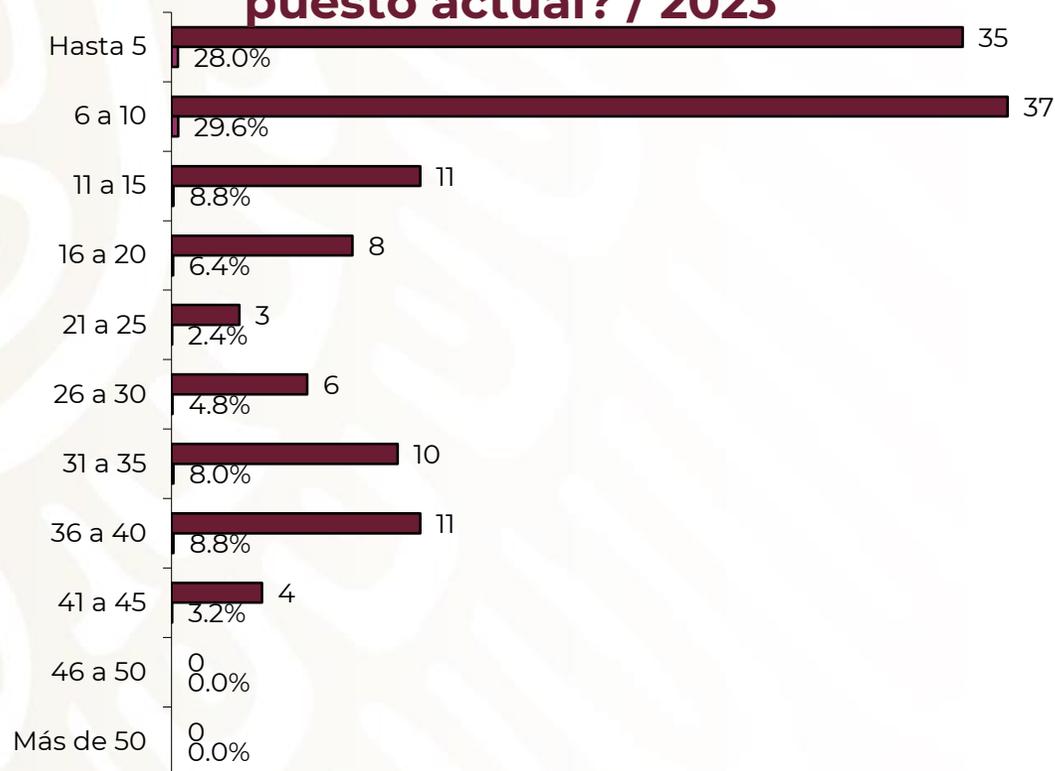


Análisis: El 42.4% del personal encuestado ha trabajado de 5 a 10 años en el Sector Público, lo cual hay un decremento del 2.6% con el año 2022 que fue de 45%

Interpretación: Derivado de lo anterior se observa que la mayor parte del personal encuestado tiene más 11 años de antigüedad en el Sector Público.

RANGO DE AÑOS QUE TIENE EL PERSONAL PARTICIPANTE EN SU PUESTO ACTUAL

¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2023

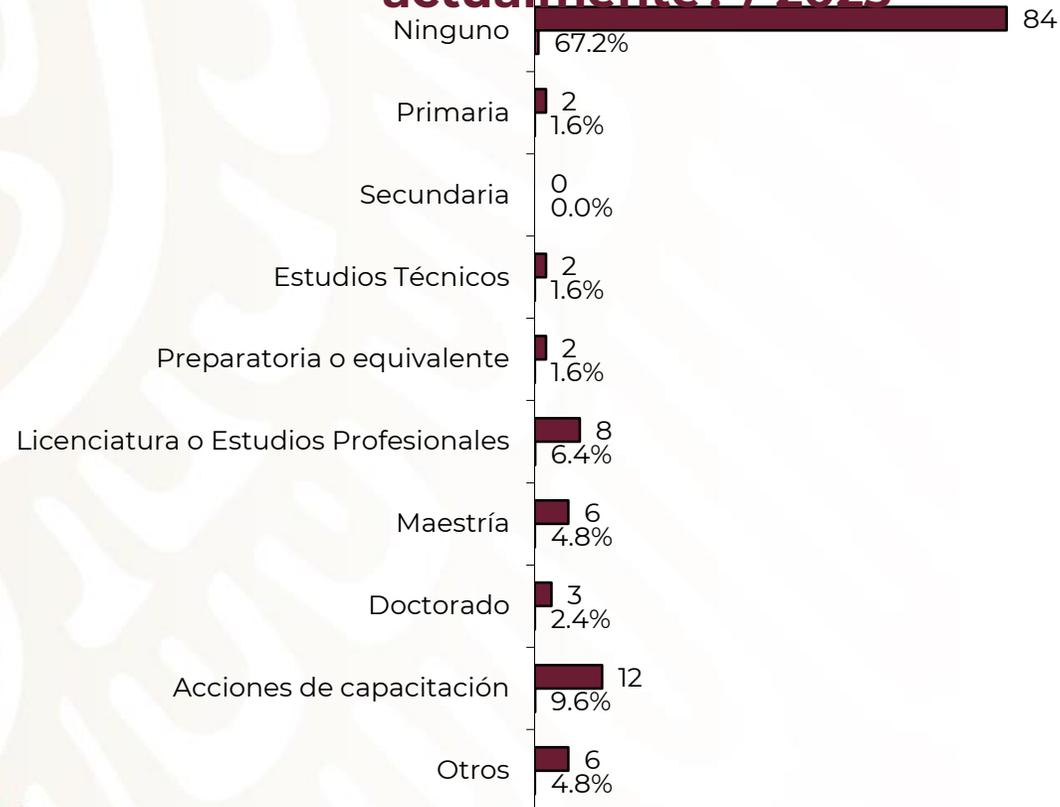


Análisis: El 57.6% del personal tiene de 5 a 10 años en su puesto actual, incrementando 5.6% con el año 2022 que fue de 52%.

Interpretación: Derivado de lo anterior se observa que la menor parte del personal encuestado tiene más 11 años de antigüedad en su puesto actual.

TIPO DE ESTUDIOS QUE REALIZA ACTUALMENTE EL PERSONAL PARTICIPANTE

¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2023



Análisis: El 67.2% del personal actualmente no realiza ningún tipo de estudio, el 4.8% realiza estudios de Primaria, Estudios Técnicos y Preparatoria.

Interpretación: Se observa que solo un 7.2% del universo encuestado se encuentra realizando estudios de Maestría y Doctorado. Hay un decremento del 18.8% comparado con el año 2021 que fue de 86%, del personal que no realiza ningún tipo de estudio.

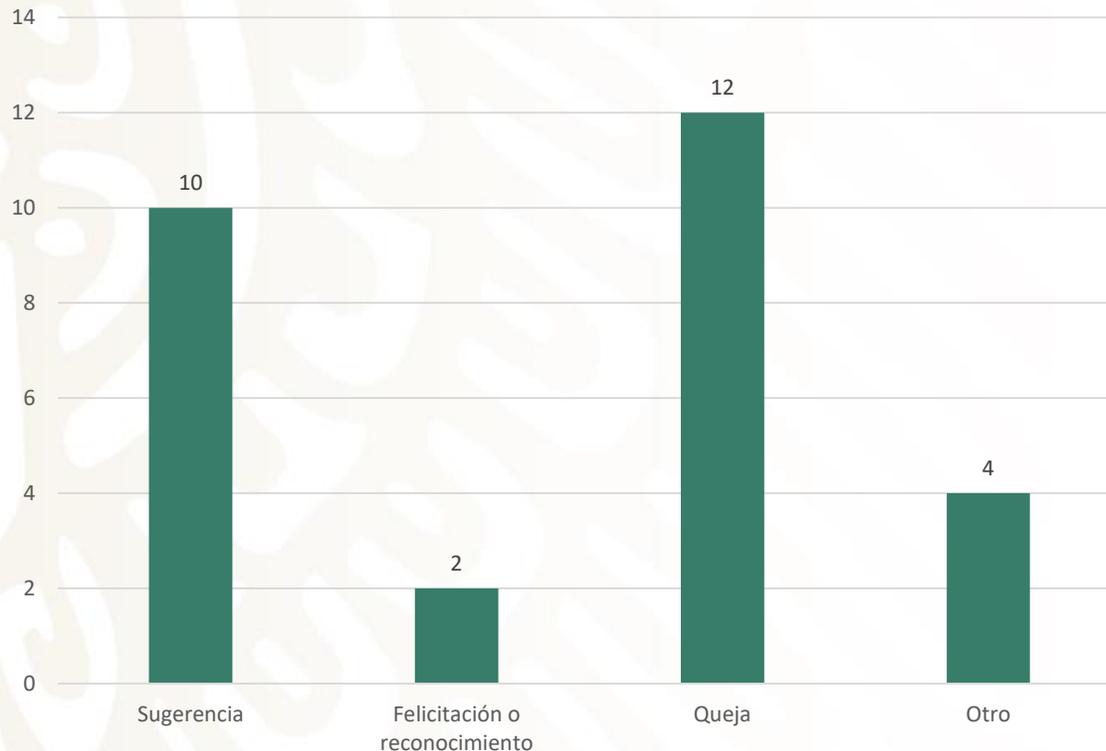


2. ANÁLISIS CUALITATIVO (COMENTARIOS)



TIPO DE ESTUDIOS QUE REALIZA ACTUALMENTE EL PERSONAL PARTICIPANTE

COMENTARIOS RECIBIDOS



Análisis: Se recibieron 28 comentarios en total, de los cuales 10 son sugerencias, 2 felicitaciones, 12 quejas y 4 otros.

La mayor parte del universo no desea opinar (97 encuestados).

Interpretación: En el año 2022 se recibieron 22 comentarios de los cuales 4 fueron sugerencias, 2 felicitaciones, 13 quejas y 3 otro, incrementando en el año 2023 la participación de comentarios.

| <h2>Comentarios recibidos</h2> | |
|--|---|
|  10 Sugerencias | <ul style="list-style-type: none"> • Se refieren al tema de trabajo en equipo, Reconocimiento Laboral e Integridad y no Discriminación, sugiriendo que se reconozca el trabajo que realizan y los estudios que se tienen; así como también que no se tenga preferencias del personal, y el personal de mando sea más empáticos. • También se hace referencia al tema de capacitación con base a las necesidades del área. |
|  2 Felicitaciones o reconocimientos | <ul style="list-style-type: none"> • Los comentarios de felicitación y reconocimiento, el personal brinda su reconcomiendo al encargado del CEP por su buen trabajo, y a la perseverancia del medio ambiente. |
|  12 Quejas | <p>Las quejas que se recibieron refieren a los siguientes factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión Pública • Integridad y no Discriminación • Liderazgo • Servicios Profesional de Carrera • Trabajo en equipo • Transparencia • Valores |
|  4 Otros | <p>Se recibieron 4 comentarios el cual refiere a los siguientes factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Normativa y Austeridad • Transparencia |

En el año 2022 se registraron 22 comentarios de los cuales afectaron los siguientes factores:

- ❖ Gestión Pública
- ❖ Integridad y no discriminación
- ❖ Calidad de vida laboral y estrés
- ❖ Capacitación
- ❖ Reconocimiento Laboral
- ❖ Transparencia
- ❖ Organización
- ❖ Trabajo en equipo
- ❖ Evaluación del Desempeño
- ❖ Igualdad de Género

A diferencia del año 2023 incrementaron los comentarios habiendo 28 de los cuales 26 afectan a los siguientes factores:

- ❖ Reconocimiento Laboral
- ❖ Integridad y no discriminación
- ❖ Gestión Pública
- ❖ Liderazgo
- ❖ Servicio Profesional de Carrera
- ❖ Trabajo en equipo
- ❖ Transparencia
- ❖ Valores
- ❖ Normativa y Austeridad



AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



CSAEGRO
COLEGIO SUPERIOR AGROPECUARIO
DEL ESTADO DE GUERRERO

3. ANÁLISIS COMPARATIVO A NIVEL APF E INTERINSTITUCIONAL



3.1 COMPARATIVO POR CUADRANTE CSAEGRO/APF

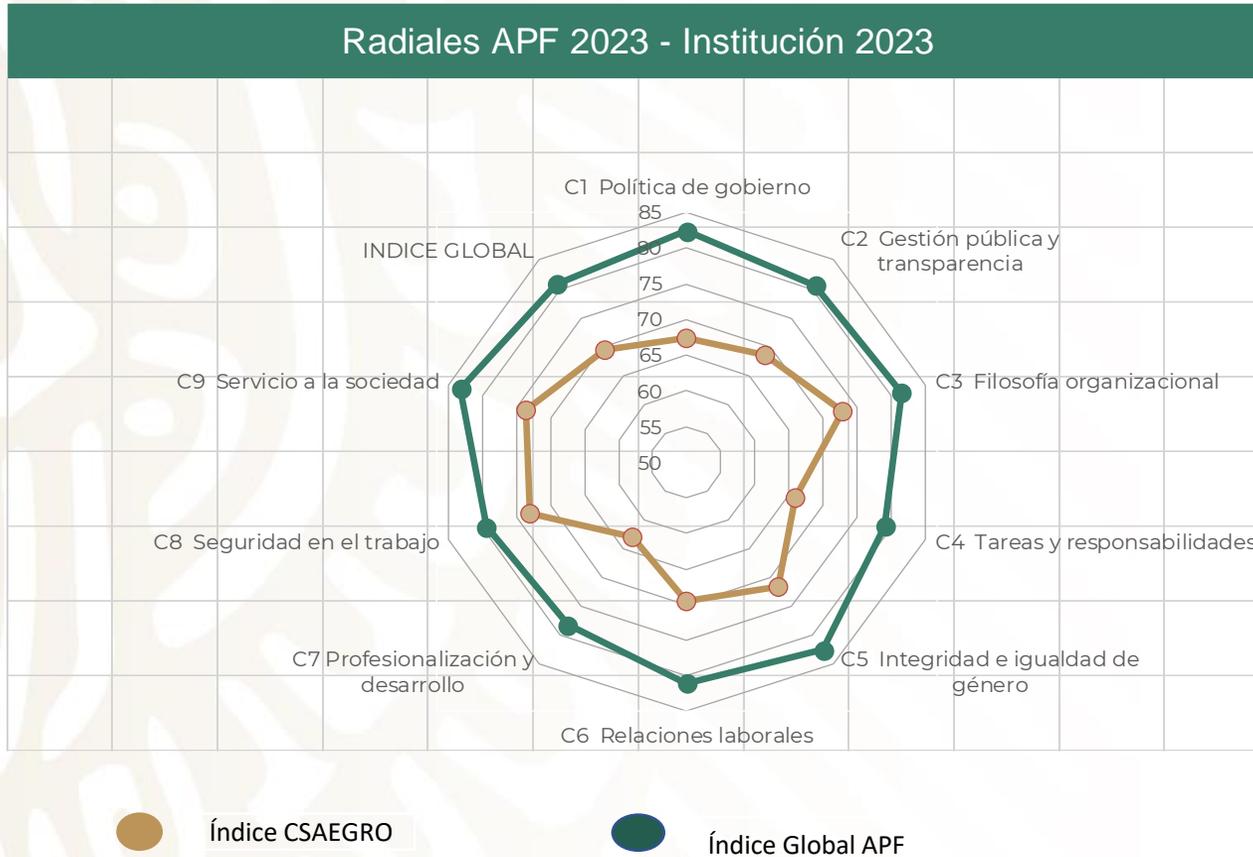
| Gráfica comparativa modelo Tichy APF - Institución | Cuadrante | ÍNDICE 2022 APF | ÍNDICE 2023 APF | ÍNDICE 2023 Institución |
|--|------------------------------------|-----------------|-----------------|-------------------------|
| | C1 Política de gobierno | 82.4 | 82.4 | 67.4 |
| | C2 Gestión pública y transparencia | 80.6 | 80.6 | 68.5 |
| | C3 Filosofía organizacional | 83.0 | 81.5 | 72.9 |
| | C4 Tareas y responsabilidades | 80.2 | 79.1 | 66.0 |
| | C5 Integridad e igualdad de género | 83.5 | 82.5 | 71.6 |
| | C6 Relaciones laborales | 81.7 | 81.0 | 69.5 |
| | C7 Profesionalización y desarrollo | 78.7 | 78.3 | 64.0 |
| | C8 Seguridad en el trabajo | 84.1 | 79.5 | 73.0 |
| | C9 Servicio a la sociedad | 83.6 | 83.3 | 73.7 |
| INDICE GLOBAL | 82.0 | 80.9 | 69.5 | |

| Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 (Institución vs APF) | | | |
|--|---|---|---|
| Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero | | | |
| Sistemas | Organizacional y estratégico | Estructura y procedimientos | Personas |
| Técnico | C1 Política de gobierno | C4 Tareas y responsabilidades | C7 Profesionalización y desarrollo |
| | -15.0 | -13.1 | -14.2 |
| Político | C2 Gestión pública y transparencia | C5 Integridad e igualdad de género | C8 Seguridad en el trabajo |
| | -12.1 | -10.9 | -6.5 |
| Cultural | C3 Filosofía organizacional | C6 Relaciones laborales | C9 Servicio a la sociedad |
| | -8.6 | -11.5 | -9.6 |

Análisis: En el comparativo por cuadrante con la Administración Pública Federal se observa que el CSAEGRO está por debajo de todas las calificaciones de los cuadrantes de la APF, siendo el más bajo el C7 Profesionalización y desarrollo, la calificación del cuadrante C7 de la APF es de 78.3 y la calificación del cuadrante C7 del CSAEGRO es de 64.0.

Interpretación: Derivado de lo anterior se observa una diferencia de 14.2 puntos menos de la calificación obtenida del CSAEGRO con la obtenida de la APF, así mismo el CSAEGRO se encuentra por debajo del índice global.

RADIAL POR CUADRANTE



Análisis: En la gráfica se aprecia que los puntos dorados se encuentran dentro de los puntos verdes, observándose que todos los cuadrantes del CSAEGRO se encuentran por debajo del índice global comparado con la Administración Pública Federal.

Interpretación: Por lo anterior se observa en la gráfica una gran diferencia de puntos con la Administración Pública Federal, cabe señalar que en el año 2022 también se estuvo por debajo del índice global con la APF.

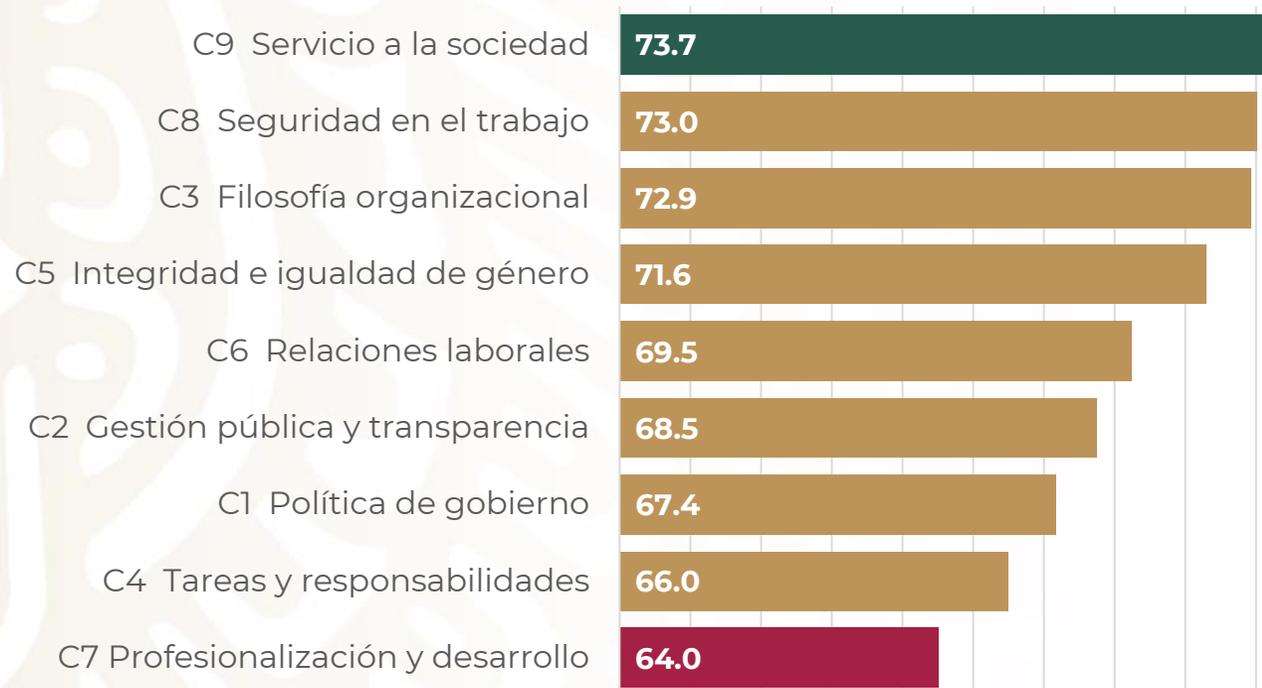
3.2 COMPARATIVO POR FACTOR CSAEGRO/APF

| FACTOR | CSAEGRO | APF | VARIACIÓN |
|--|--------------|--------------|---------------|
| 110 Balance trabajo-familia | 74.12 | 80.44 | -6.32 |
| 111 Calidad de vida laboral y estrés | 76.69 | 81.22 | -4.53 |
| 112 Capacitación | 63.38 | 78.28 | -14.9 |
| 113 Derechos humanos | 66.60 | 83.44 | -16.84 |
| 114 Emergencias | 67.53 | 76.88 | -9.35 |
| 115 Evaluación del desempeño | 62.58 | 78.22 | -15.64 |
| 116 Gestión pública | 66.26 | 78.17 | -11.91 |
| 117 Identidad con la institución | 76.83 | 84.99 | -8.16 |
| 118 Igualdad de género | 72.85 | 82.69 | -9.84 |
| 119 Integridad y no discriminación | 70.36 | 82.31 | -11.95 |
| 120 Liderazgo | 66.22 | 79.17 | -12.95 |
| 121 Normativa y austeridad | 68.10 | 81.27 | -13.17 |
| 122 Organización | 70.30 | 81.81 | -11.51 |
| 123 Orientación a la ciudadanía | 70.49 | 81.54 | -11.05 |
| 124 Reconocimiento laboral | 61.70 | 76.38 | -14.68 |
| 125 Servicio Profesional de Carrera | 66.19 | 76.12 | -9.93 |
| 126 Trabajo en equipo | 72.77 | 82.89 | -10.12 |
| 127 Transparencia | 70.72 | 82.98 | -12.26 |
| 128 Valores | 71.62 | 82.54 | -10.92 |

Análisis: En el comparativo por factor con la Administración Pública Federal se observa que el CSAEGRO está por debajo de todas las calificaciones de los factores de la APF, y el factor con el que hay más variación de puntos es con el factor Derechos Humanos con una variación de -16.84 puntos de la calificación obtenida por el CSAEGRO.

Interpretación: Si comparamos los factores más bajo, para el CSAEGRO es Reconocimiento laboral con una puntuación de 61.70 y para la APF es el factor Servicio Profesional de Carrera con una puntuación de 76.12.

3.3 GRÁFICA POR CUADRANTE CSAEGRO

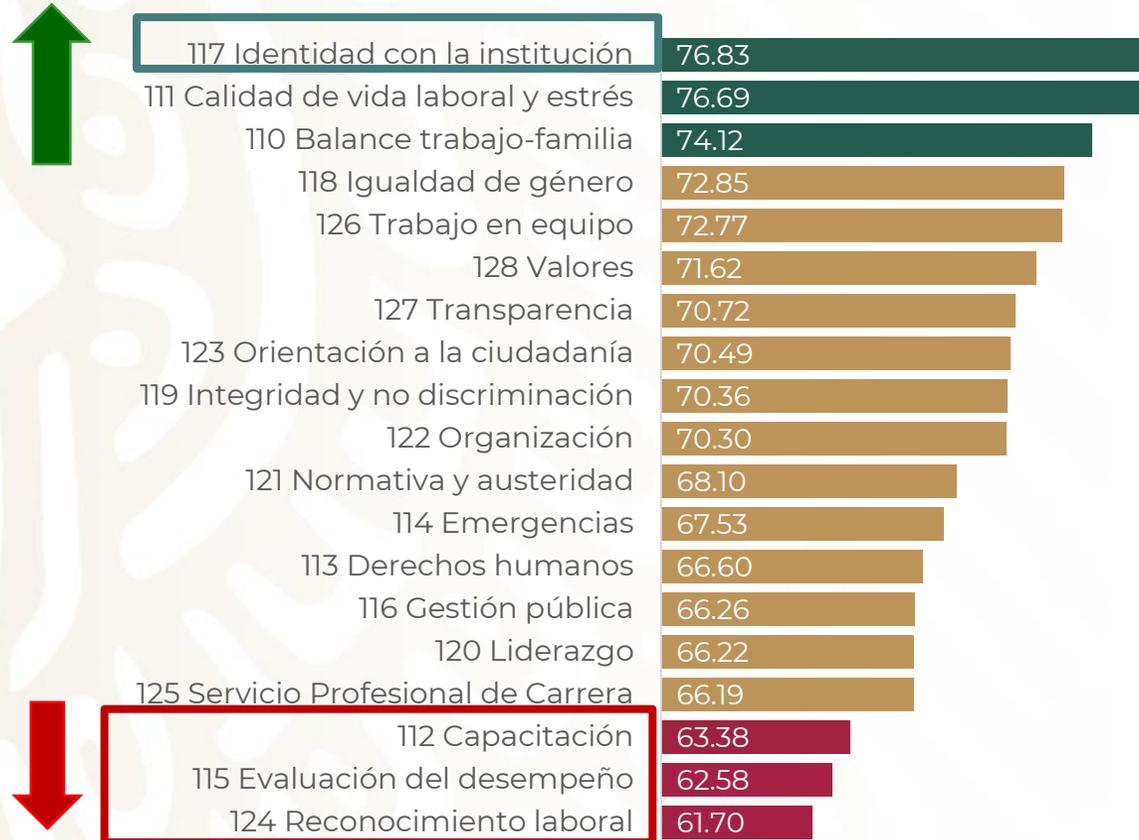


Análisis: En el comparativo por cuadrantes se puede observar que el cuadrante C7 Profesionalización y desarrollo, tiene la puntuación más baja con una puntuación de 64, dicho cuadrante globaliza a los factores:

1. Capacitación
2. Evaluación del Desempeño
3. Servicio Profesional de Carrera

Interpretación: Se observa en la gráfica que 5 cuadrantes tienen una puntuación menor de 70 y el cuadrante mejor calificado es **C9 Servicio a la sociedad** con una puntuación de 73.7

3.4 GRÁFICA POR FACTOR CSAEGRO



Análisis: En el comparativo por factor se puede apreciar que los 3 factores menor evaluados son:

- Reconocimiento Laboral
- Evaluación al Desempeño
- Capacitación

El factor mejor calificado es Identidad con la institución con una puntuación **76.83**

Interpretación: Se requiere mayor atención en los factores más bajos, ya que en el año 2022 fueron los mismos factores con menor calificación.

3.5 GRÁFICA POR REACTIVO CSAEGRO

Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2023



Análisis: En el factor Balance Trabajo-Familia el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 435 con una calificación de **83.9** y el reactivo con menor puntuación es el 43, obteniendo una calificación de **65.7**.

La calificación promedio del factor es de 74.1.

Interpretación: Por lo anterior, se observa que la calificación del factor es menor de 80, dicho factor evalúa la precepción de las personas con relación a la compatibilidad de las actividades laborales con la vida familiar, duración de la jornada de trabajo y prestaciones a las cuales tiene derecho.

Factor III CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2023



Análisis: En el factor Calidad de Vida Laboral y Estrés el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 429 con una calificación de **87.4** y el reactivo con menor puntuación es el 486 obteniendo una calificación de **65.6**.

La calificación promedio del factor es de 76.7.

Interpretación: La calificación del factor es menor a 80, el factor evalúa la percepción de las personas con la relación a las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades y libres de estrés.

Factor 112 CAPACITACIÓN / 2023



Análisis: En el factor Capacitación el reactivo que obtuvo mayor puntuación es el 397 con una calificación de **65.9** y el reactivo con menor puntuación es el 398 obteniendo una calificación de **57.9**.

La calificación promedio del factor es de 63.4.

Interpretación: La calificación tanto del factor como de los reactivos es baja, el factor evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones.

Factor 113 DERECHOS HUMANOS / 2023

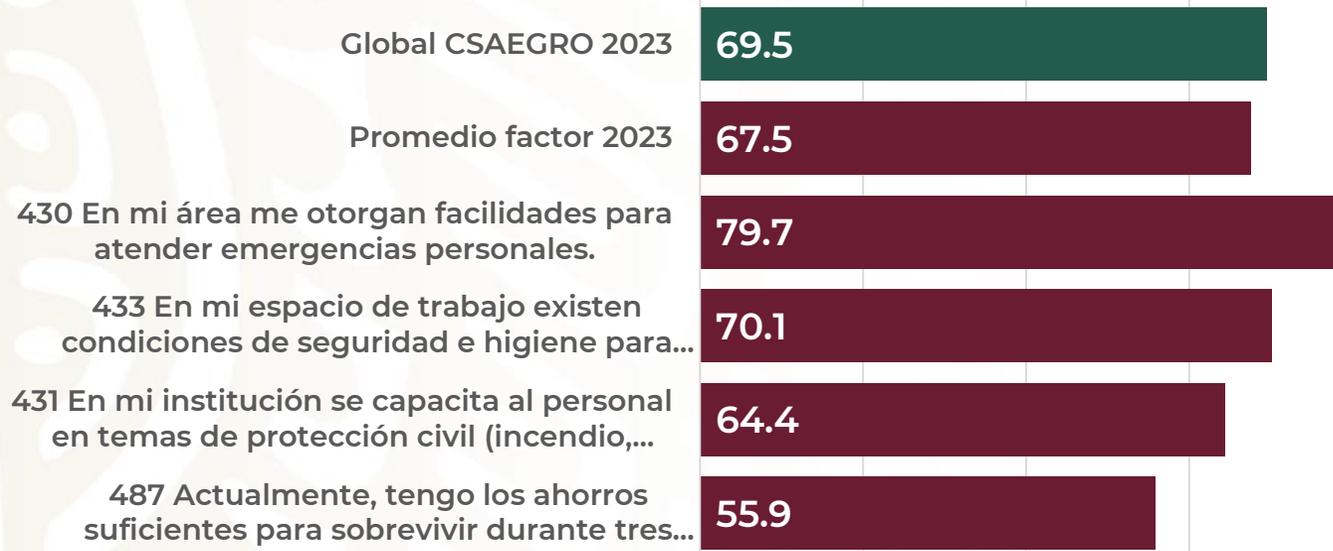


Análisis: En el Factor Derechos Humanos el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 374 con una calificación de **74.5** y el reactivo con menor puntuación es el 378 obteniendo una calificación de **61.5**.

La calificación promedio del factor es de 66.6.

Interpretación: Por lo anterior se observa que la calificación del factor es baja, el factor evalúa la percepción de las personas sobre sus obligaciones constitucionales de respetar los derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.

Factor 114 EMERGENCIAS / 2023



Análisis: En el factor Emergencia el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 430 con una calificación **79.7** y el reactivo con menor puntuación es el 487 obteniendo una calificación de **55.9**.

La calificación promedio del factor es de 67.5

Interpretación: Por lo anterior se observa que el promedio del factor es baja, el factor evalúa la percepción de las personas con relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de la institución.

Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO / 2023



Análisis: En el factor Evaluación del Desempeño el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 399 con una calificación **73.3** y el reactivo con menor puntuación es el 400 obteniendo una calificación de **58.4**.

La calificación promedio del factor es de 62.6.

Interpretación: Se observa que la calificación del factor es baja, el factor evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño, así como, la importancia para mejorar y permanecer en el empleo.

Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA / 2023

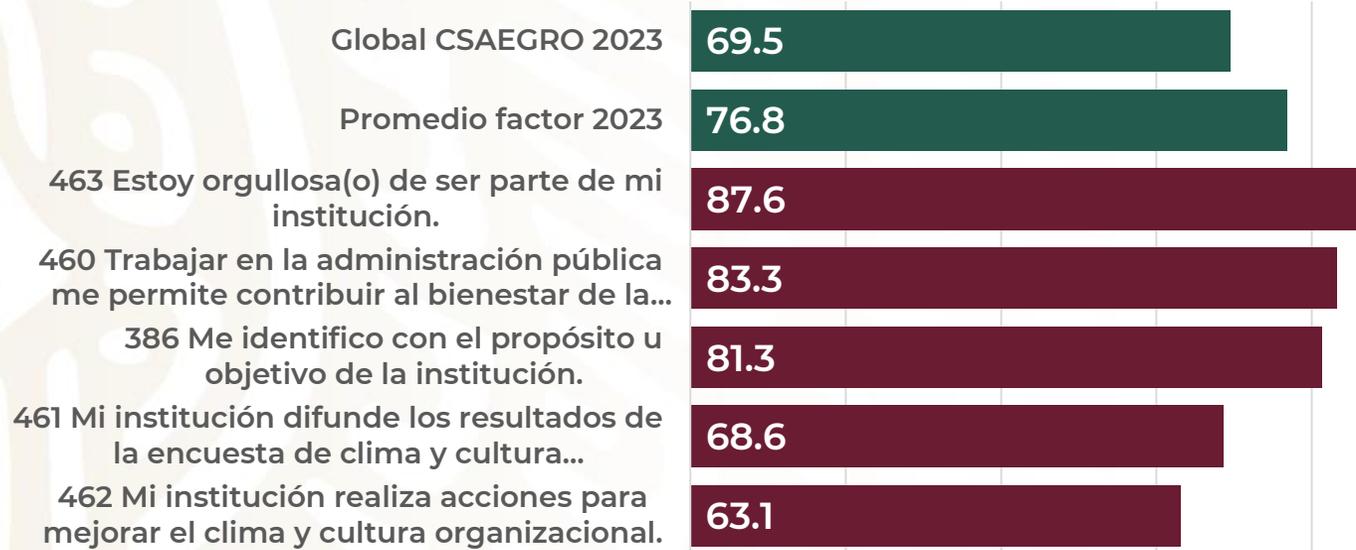


Análisis: En el factor Gestión Pública el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 407 con una calificación **76.6** y el reactivo con menor puntuación es el 405 obteniendo una calificación de **59.0**.

La calificación promedio del factor es de 66.3.

Interpretación: Se observa que la calificación del factor es baja, el factor evalúa la percepción de las personas en relación con los procedimientos que realiza la institución con la finalidad de erradicar la corrupción, así como mejorar los procesos para que la gestión pública sea ágil.

Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN / 2023



Análisis: En el factor Identidad con la Institución el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 463 con una calificación **87.6** y el reactivo con menor puntuación es el 462 obteniendo una calificación de **63.1**.

La calificación promedio del factor es de 76.8.

Interpretación: Se observa que la calificación del factor se encuentra algo favorable, el factor evalúa la percepción de las personas con relación a identificación de las contribuciones sociales de trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente de laboral adecuado y su relación con el orgullo de pertenecer a la institución.

Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO / 2023

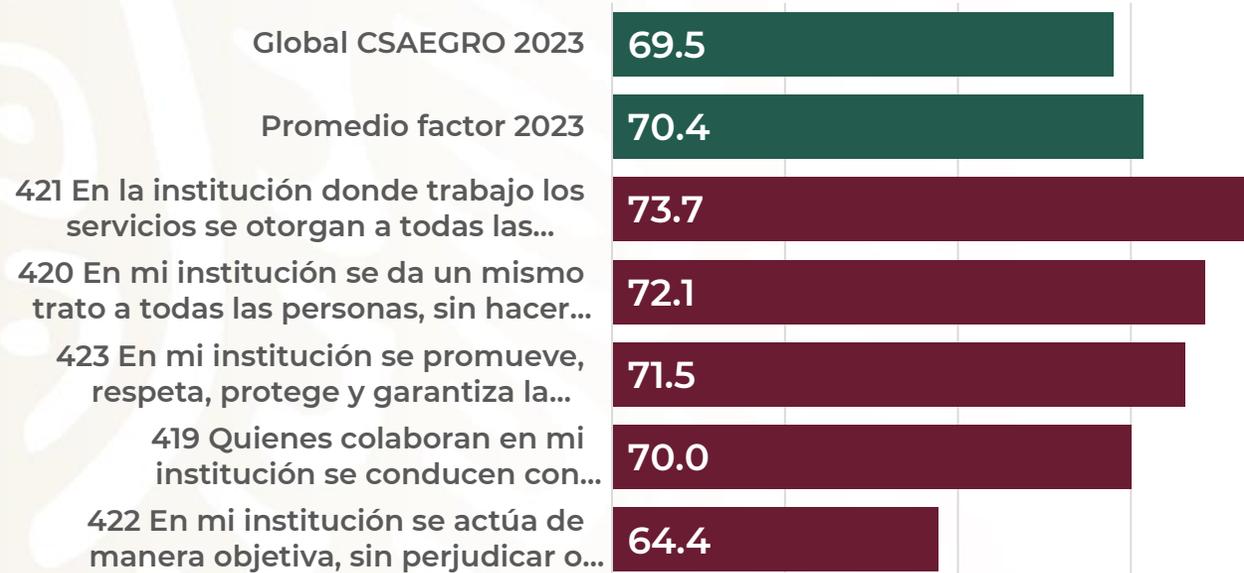


Análisis: En el factor Igualdad de Género el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 417 con una calificación **75.3** y el reactivo con menor puntuación es el 485 obteniendo una calificación de **65.4**.

La calificación promedio del factor es de 72.9.

Interpretación: Se observa que la calificación del factor se encuentra algo favorable, el factor evalúa la percepción de las personas con relación al desempeño laboral de hombres y mujeres, así como el cumplimiento de Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2023



Análisis: En el factor Integridad y no Discriminación el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 421 con una calificación **73.7** el reactivo con menor puntuación es el 422 obteniendo una calificación de **64.4**.

La calificación promedio del factor es de 70.4.

Interpretación: Se observa que la calificación del factor se encuentra algo favorable, el factor evalúa la percepción de las personas con relación al desempeño laboral y los servicios que se brindan a la sociedad sin distinción por ningún motivo.

Factor 120 LIDERAZGO / 2023

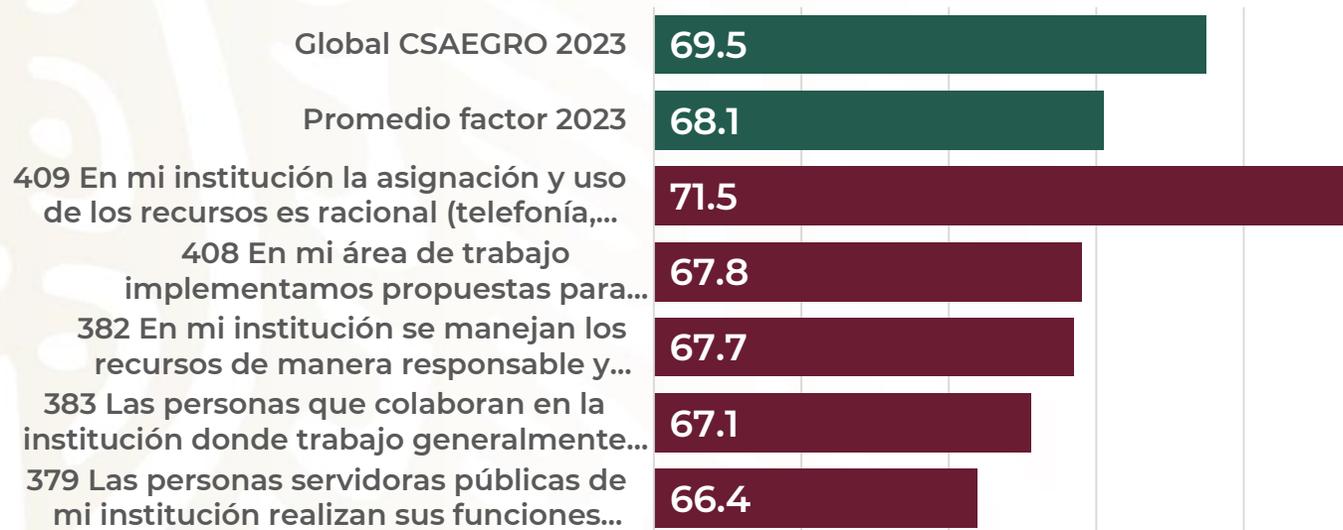


Análisis: En el factor Liderazgo el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 444 con una calificación **70.2** el reactivo con menor puntuación es el 447 obteniendo una calificación de **60.7**.

La calificación promedio del factor es de 66.2.

Interpretación: Se observa que la calificación del factor es baja, el factor evalúa la percepción de las personas con relación a las actitudes y comportamientos que posee el personal de mando, las cuales impactan en los resultados de la institución.

Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD / 2023



Análisis: En el factor Normativa y Austeridad el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 409 con una calificación **71.5** el reactivo con menor puntuación es el 379 obteniendo una calificación de **66.4**.

La calificación promedio del factor es de 68.1.

Interpretación: La calificación del factor es baja, el factor evalúa la percepción de las personas sobre si en la institución, se lleva a cabo el cumplimiento de las normas y leyes en el ejercicio de sus funciones, así como, el cumplimiento de las mismas con austeridad republicana.

Factor 122 ORGANIZACIÓN / 2023



Análisis: En el factor Organización el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 387 con una calificación **84.1** el reactivo con menor puntuación es el 384 obteniendo una calificación de **62.0**.

La calificación promedio del factor es de 70.3

Interpretación: Se observa que la calificación del factor se encuentra algo favorable, el factor evalúa la percepción de las personas sobre la claridad de las metas y objetivos de la institución, así como, su impacto en el trabajo cotidiano.

Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA / 2023



Análisis: En el factor Orientación a la Ciudadanía, el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 455 con una calificación **73.0** el reactivo con menor puntuación es el 457 obteniendo una calificación de **66.7**.

La calificación promedio del factor es de 70.5.

Interpretación: Se observa que la calificación del factor se encuentra algo favorable, el factor evalúa la percepción de las personas con relación a la simplificación de los trámites y cultura de servicio orientada a resultados, con la finalidad de realizar acciones de mejora a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía.

Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL / 2023

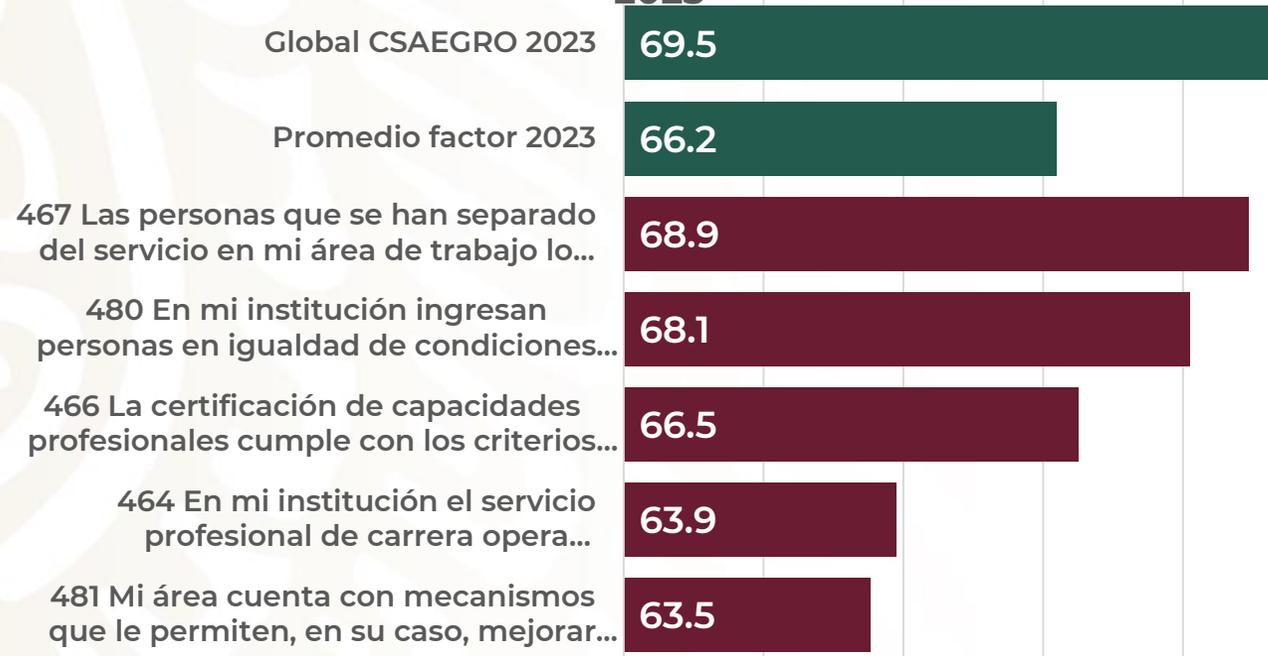


Análisis: En el factor Reconocimiento Laboral, el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 393 con una calificación **68.4** el reactivo con menor puntuación es el 392 obteniendo una calificación de **58.5**.

La calificación promedio del factor es de 61.7.

Interpretación: La calificación del factor es baja, el factor evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución.

Factor 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA / 2023



Análisis: En el factor Servicio Profesional de Carrera, el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 467 con una calificación **68.9** el reactivo con menor puntuación es el 481 obteniendo una calificación de **63.5**.

La calificación promedio del factor es de 66.2.

Interpretación: La calificación del factor es baja, pero aún se encuentra en rango positivo, el factor evalúa la percepción del personal de carrera, sobre el cumplimiento de los subprocesos del Servicios Profesional de Carrera en la institución.

Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO / 2023

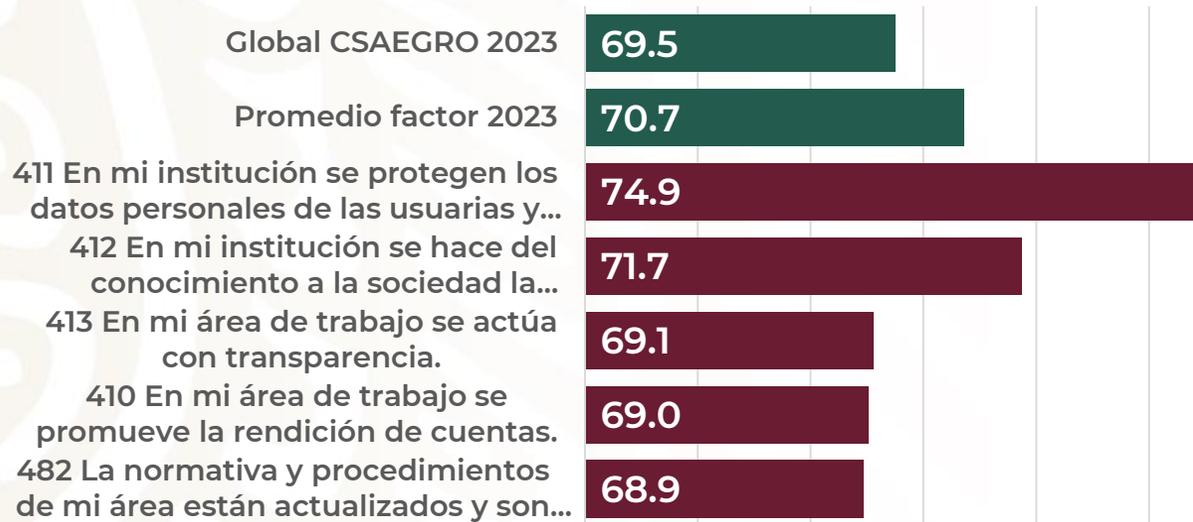


Análisis: En el factor Trabajo en Equipo, el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 453 con una calificación **81.3** el reactivo con menor puntuación es el 449 obteniendo una calificación de **66.3**.

La calificación promedio del factor es de 72.8.

Interpretación: Se observa que la calificación del factor se encuentra algo favorable, el factor evalúa la percepción de las personas con relación a los comportamientos que se poseen para colaborar y trabajar en equipo.

Factor 127 TRANSPARENCIA / 2023



Análisis: En el factor Transparencia, el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 411 con una calificación **74.9** el reactivo con menor puntuación es el 482 obteniendo una calificación de **68.9**.

La calificación promedio del factor es de 70.7.

Interpretación: Se observa que la calificación del factor se encuentra algo favorable, el factor evalúa la percepción de las personas con relación al uso racional de los recursos, transparencia y rendición de cuentas de acuerdo con la normativa vigente.

Factor 128 VALORES / 2023



Análisis: En el factor Valores, el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 439 con una calificación **74.9** el reactivo con menor puntuación es el 442 obteniendo una calificación de **68.4**.

La calificación promedio del factor es de 71.6.

Interpretación: Se observa que la calificación del factor se encuentra algo favorable, el factor evalúa la percepción de las personas con relación al conocimiento tanto el código de ética, como del comportamiento con base en el código de conducta, así como, a la claridad de la misión, visión y valores de la institución.

COMPARATIVO INTERINSTITUCIONAL – INSTITUCIONES DEL RAMO 08



Análisis: La institución que obtuvo la mejor calificación es el Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar, con una calificación de **93.4** y la institución que obtuvo la calificación mas baja fue el Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero con una calificación de **69.5**.

Interpretación: En el año 2022 el CSAEGRO obtuvo una calificación del 71.47, siendo el tercer año consecutivo que obtiene la calificación más baja comparado con las instituciones del ramo 08.



AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

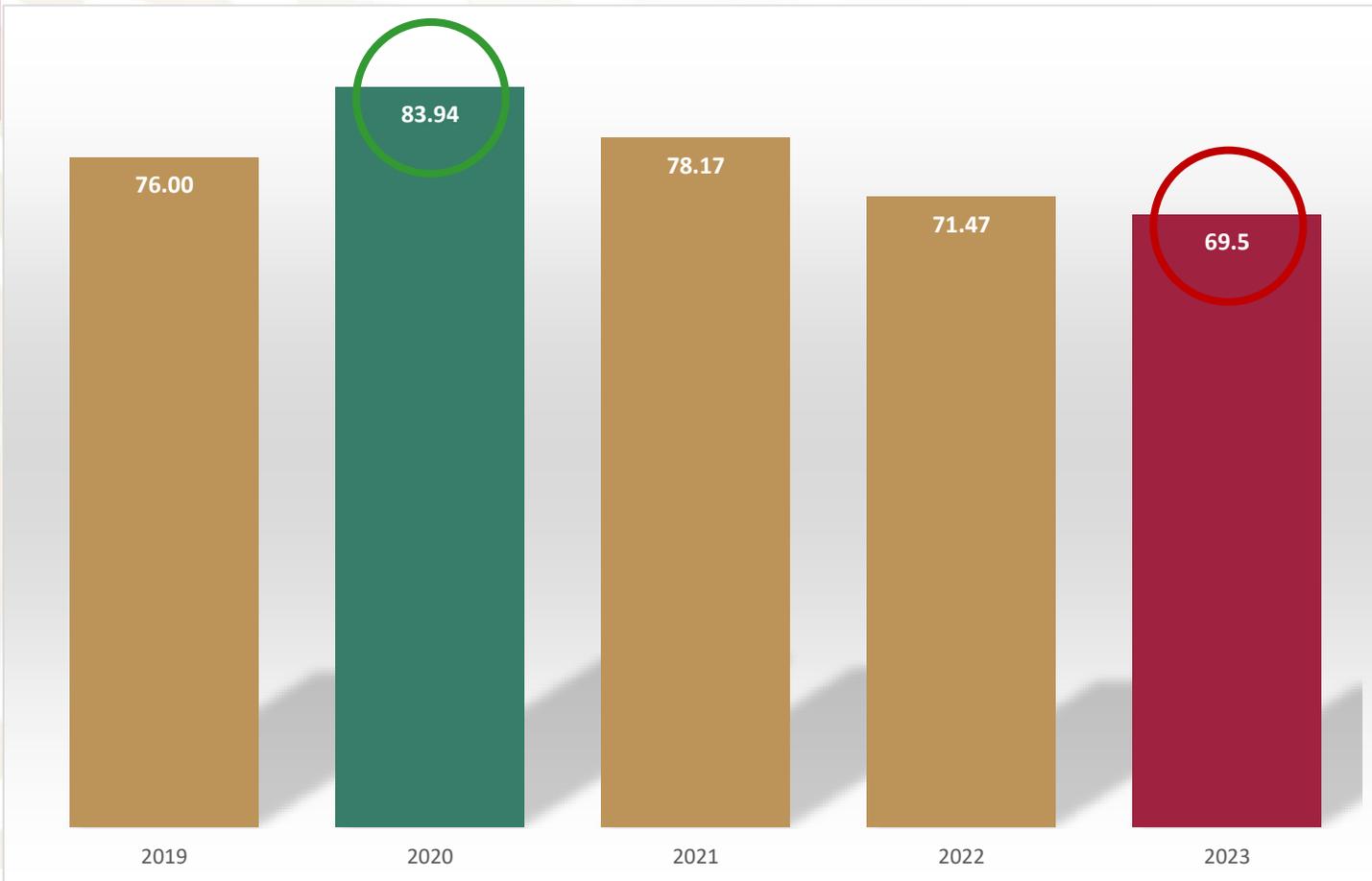


CSAEGRO
COLEGIO SUPERIOR AGROPECUARIO
DEL ESTADO DE GUERRERO

4. ANÁLISIS COMPARATIVO INSTITUCIONAL CON EL AÑO ANTERIOR



CALIFICACIÓN GLOBAL DEL CSAEGRO



Análisis: En el año 2023 se obtuvo una puntuación de 69.5, con una diferencia de 1.97 menos que en el 2022.

Interpretación: En el año 2020 se observa una puntuación más alta respecto a los años 2019, 2021, 2022 y 2023, así mismo se observa que año con año la calificación ha ido en decremento, por lo que se deben tomar otras acciones para el año 2024.

ANÁLISIS POR CUADRANTE COMPARADO CON EL AÑO ANTERIOR

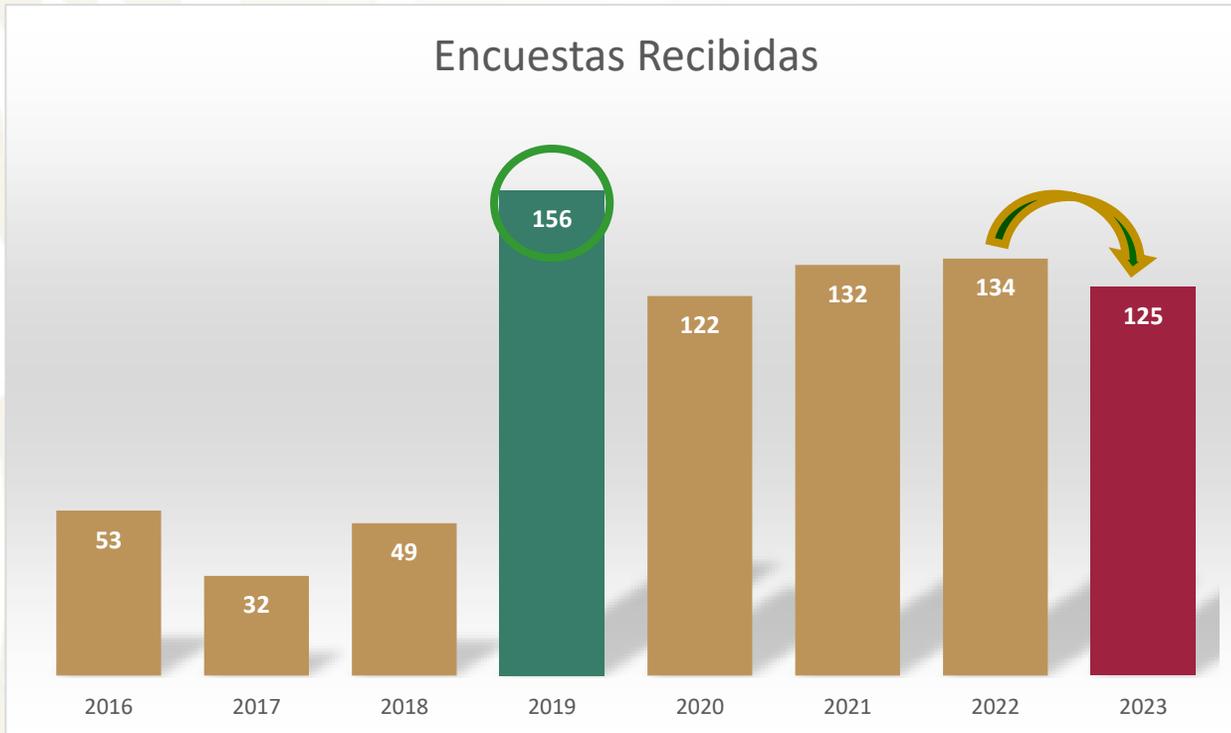
| Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022 | | | |
|--|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero | | | |
| Sistemas | Organizacional y estratégico | Estructura y procedimientos | Personas |
| Técnico | C1 Política de gobierno | C4 Tareas y responsabilidades | C7 Profesionalización y desarrollo |
| | 66.90 | 69.18 | 67.26 |
| Político | C2 Gestión pública y transparencia | C5 Integridad e igualdad de género | C8 Seguridad en el trabajo |
| | 69.92 | 72.25 | 79.04 |
| Cultural | C3 Filosofía organizacional | C6 Relaciones laborales | C9 Servicio a la sociedad |
| | 75.02 | 70.92 | 74.79 |

| Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023 | | | |
|--|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero | | | |
| Sistemas | Organizacional y estratégico | Estructura y procedimientos | Personas |
| Técnico | C1 Política de gobierno | C4 Tareas y responsabilidades | C7 Profesionalización y desarrollo |
| | 67.4 | 66.0 | 64.0 |
| Político | C2 Gestión pública y transparencia | C5 Integridad e igualdad de género | C8 Seguridad en el trabajo |
| | 68.5 | 71.6 | 73.0 |
| Cultural | C3 Filosofía organizacional | C6 Relaciones laborales | C9 Servicio a la sociedad |
| | 72.9 | 69.5 | 73.7 |

Análisis: Comparando los cuadrantes 2022 y 2023, los dos cuadrantes que bajaron considerablemente son C7 Profesionalización y desarrollo con un decremento de -3.26% y C8 Seguridad en el trabajo con un decremento de -6.04%.

Interpretación: Derivado de lo anterior se observa que en el año 2023 todos los cuadrantes bajaron su calificación a excepción del cuadrante C1 que tuvo un incremento del 0.5% comparado con el año 2022.

COMPARATIVO ANUAL POR NUMERO DE ENCUESTAS APLICADAS



| Año | Universo Potencial | Encuestas Recibidas | Porcentaje |
|------|--------------------|---------------------|------------|
| 2016 | 161 | 53 | 32.92% |
| 2017 | 163 | 32 | 19.63% |
| 2018 | 163 | 49 | 30.06% |
| 2019 | 158 | 156 | 98.73% |
| 2020 | 154 | 122 | 79.22% |
| 2021 | 154 | 132 | 85.71% |
| 2022 | 154 | 134 | 87.01% |
| 2023 | 153 | 125 | 81.69% |

Análisis: Comparando las encuestas recibidas del 2016 al 2023, se observa que en el año que más encuestas se recibieron fue en el 2019 con un total de 156 encuestas, dejando al año 2023 en cuarto lugar con un total de 125 encuestas recibidas y un porcentaje de 81.69% , con una diferencia de 17.04% del año 2019 y 2023.

Interpretación: Se observa que en el año 2023 hubo un decremento de 5.32% de participación de los Servidores Públicos del CSAEGRO comparado con el año 2022.



5. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD



FORTALEZAS

Derivado del análisis de los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, se detectó que las fortalezas del CSAEGRO se encuentran en los factores Identidad con la institución, Calidad de vida laboral y estrés, y Balance Trabajo – Familia, ya que fueron los factores mejor calificados en la encuesta 2023.

Reactivos mejor calificados:

- ✓ 429. Me siento satisfecha (o) haciendo mi trabajo.
- ✓ 463. Estoy orgullosa (o) de ser parte de mi institución.
- ✓ 387. Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución.

Factores mejor calificados:

- ✓ Calidad de vida laboral y estrés
- ✓ Identidad con la institución
- ✓ Balance Trabajo - Familia

Cuadrantes mejor calificados:

- ✓ Servicio a la sociedad
- ✓ Seguridad en el trabajo
- ✓ Filosofía organizacional

El personal se siente satisfecho haciendo su trabajo, así como también está orgulloso de pertenecer a la institución.

ÁREA DE OPORTUNIDAD

Se detectó que las áreas de oportunidad del CSAEGRO se encuentra en los factores de Reconocimiento Laboral, Evaluación del Desempeño y Capacitación, ya que fueron los factores con menor calificación en la encuesta 2023.

Reactivos más bajos:

- 487. Actualmente, tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos.
- 398. Mi institución me ofrece la capacitación que requiero para realizar las tareas que me corresponden.
- 400. En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.

Factores más bajos:

- Reconocimiento Laboral
- Evaluación del Desempeño
- Capacitación

Cuadrantes más bajos:

- Profesionalización y Desarrollo
- Tareas y responsabilidades
- Política de gobierno

Derivado a lo anterior, el personal se siente insatisfecho ya que no reciben la capacitación correspondiente, y su trabajo no está siendo reconocido.



6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL CSAEGRO 2024

| Número | Objetivos estratégicos |
|--------|---|
| 1 | Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024. |
| 2 | Realizar series de dinámicas lúdicas, deportivas y un taller con el fin de mejorar el Clima Institucional, el trabajo en equipo y el liderazgo. |
| 3 | Entrega de reconocimientos al personal que cumple años de servicio. |
| 4 | Otorgar oficios de reconocimiento al personal operativo acreedor a la eficiencia y eficacia demostrado en el desarrollo de sus funciones con base a los resultados de su evaluación al desempeño. |

Lograr una institución de excelencia orientada al logro de las metas planteadas a través de la misión y visión, fortaleciendo los valores del código de ética, de las reglas de integridad y del código de conducta, para combatir las deficiencias de manera integral.



AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



CSAEGRO
COLEGIO SUPERIOR AGROPECUARIO
DEL ESTADO DE GUERRERO

7. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

| Número | Práctica de transformación |
|--------|---|
| 1 | Difundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación a todo el personal, mediante página web oficial y correo institucional, así como el seguimiento de las acciones. |
| 2 | Realizar series de dinámicas lúdicas, deportivas y un taller presencial con el tema "Dinámicas de integración y mejora de los procesos educativos" dirigido a todo el personal. |
| 3 | Entrega de reconocimientos al personal que cumple años de servicio. |
| 4 | Otorgar oficios de reconocimiento al personal operativo acreedor a la eficiencia y eficacia demostrado en el desarrollo de sus funciones con base a los resultados de su evaluación al desempeño. |

Involucrar a todas y todos los servidores públicos a coadyuvar en la implementación de acciones individuales e institucionales que, al ser reproducidas cotidianamente, puedan impactar positivamente en el compromiso y en la actitud de servicio de las y los servidores públicos de este Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero.



AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



CSAEGRO
COLEGIO SUPERIOR AGROPECUARIO
DEL ESTADO DE GUERRERO

8. PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



| No. | Objetivos estratégicos | Tipo de práctica | Prácticas de Transformación | Personal dirigido | fecha de inicio | Fecha de fin | Precisión | 1° Factor relacionado | 2° Factor relacionado | 3° Factor relacionado |
|-----|---|------------------|---|-------------------|-----------------|--------------|---|------------------------------------|--------------------------------|--------------------------|
| 1 | Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024. | Estratégica | Difundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación a todo el personal, mediante página web oficial y correo institucional, así como el seguimiento de las acciones. | Todo el personal | 01/01/2024 | 13/09/2024 | Difundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación a todo el personal, mediante página web oficial y correo institucional, así como el seguimiento de las acciones. | 117 - Identidad con la institución | 122 - Organización | 127 - Transparencia |
| 2 | Realizar series de dinámicas lúdicas, deportivas y un taller con el fin de mejorar el Clima Institucional, el trabajo en equipo y el liderazgo. | Estratégica | Realizar series de dinámicas lúdicas, deportivas y un taller presencial con el tema "Dinámicas de integración y mejora de los procesos educativos" dirigido a todo el personal. | Todo el personal | 01/01/2024 | 13/09/2024 | Realizar series de dinámicas lúdicas, deportivas y un taller presencial con el tema "Dinámicas de integración y mejora de los procesos educativos" dicho taller será impartido por el INMUJERES de Cocula Guerrero, con la finalidad de mejorar el Clima Institucional, trabajo en equipo y liderazgo | 120 - Liderazgo | 112 - Capacitación | 126 - Trabajo en equipo |
| 3 | Entrega de reconocimientos al personal que cumple años de servicio. | Operativa | Entrega de reconocimientos al personal que cumple años de servicio. | Operativos | 01/01/2024 | 13/09/2024 | Entrega de reconocimientos al personal que cumple años de servicio. | 124 - Reconocimiento laboral | 115 - Evaluación del desempeño | |
| 4 | Otorgar oficios de reconocimiento al personal operativo acreedor a la eficiencia y eficacia demostrado en el desarrollo de sus funciones con base a los resultados de su evaluación al desempeño. | Estratégica | Otorgar oficios de reconocimiento al personal operativo acreedor a la eficiencia y eficacia demostrado en el desarrollo de sus funciones con base a los resultados de su evaluación al desempeño. | Operativos | 01/01/2024 | 13/09/2024 | Otorgar oficios de reconocimiento al personal operativo acreedor a la eficiencia y eficacia demostrado en el desarrollo de sus funciones con base a los resultados de su evaluación al desempeño, con la finalidad de motivar al trabajador a continuar con su desempeño y crecimiento laboral. | 115 - Evaluación del desempeño | 124 - Reconocimiento laboral | 118 - Igualdad de género |



9. EFECTIVIDAD DE LAS PTCCO 2023



EFECTIVIDAD ÍNDICE GLOBAL



Se observa en la gráfica que el índice global de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ha tenido un decremento año con año, cabe señalar que el año 2021 se observa una puntuación más alta respecto a los años 2022 y 2023, esto quiere decir que el índice de efectividad no ha incrementado si no decreciendo.

Por lo que se deberá realizar prácticas para incrementar la calificación y monitorear más la ECCO 2024, con la finalidad de obtener una mejor participación positiva, para poder incrementar la calificación global mínimo a **70%**.

EFFECTIVIDAD DE LAS PTCCO 2023 POR CUADRANTE

| Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022 | | | |
|--|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero | | | |
| Sistemas | Organización al y estratégico | Estructura y procedimientos | Personas |
| Técnico | C1 Política de gobierno | C4 Tareas y responsabilidades | C7 Profesionalización y desarrollo |
| | 66.90 | 69.18 | 67.26 |
| Político | C2 Gestión pública y transparencia | C5 Integridad e igualdad de género | C8 Seguridad en el trabajo |
| | 69.92 | 72.25 | 79.04 |
| Cultural | C3 Filosofía organizacional | C6 Relaciones laborales | C9 Servicio a la sociedad |
| | 75.02 | 70.92 | 74.79 |

| Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023 | | | |
|--|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero | | | |
| Sistemas | Organización al y estratégico | Estructura y procedimientos | Personas |
| Técnico | C1 Política de gobierno | C4 Tareas y responsabilidades | C7 Profesionalización y desarrollo |
| | 67.4 | 66.0 | 64.0 |
| Político | C2 Gestión pública y transparencia | C5 Integridad e igualdad de género | C8 Seguridad en el trabajo |
| | 68.5 | 71.6 | 73.0 |
| Cultural | C3 Filosofía organizacional | C6 Relaciones laborales | C9 Servicio a la sociedad |
| | 72.9 | 69.5 | 73.7 |

Análisis

En la efectividad por cuadrante se observa en la gráfica que en el año 2022 el cuadrante C1 Política de gobierno, obtuvo la calificación más baja y en el año 2023 tuvo un aumento del 0.5%.

Así mismo se observa que a excepción del cuadrante C1, todos los cuadrantes disminuyeron la calificación en la encuesta ECCO 2023, en especial el cuadrante C8 Seguridad en el trabajo, que fue el cuadrante más bajo teniendo un decremento del 6.04 a diferencia del año 2022.



10. DIFUSIÓN DE RESULTADOS ECCO 2023 Y DE LAS PTCCO 2024



